

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL
CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA SEGURIDAD
SUPERIOR LTDA.

DIANA PAOLA GARCIA CC. 1.077.145.525

SANDRA TERESA FONSECA CC. 1.032.381.339

RUTH AMPARO CEPEDA CC. 1.073.511.234

ELSY JARAMILLO CC. 38.246.039

JESSY CAROLINA GARCIA CC. 1.077.143.521

GRUPO: 101007_17

TUTORA:

JENIFER MOSQUERA

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONOMICAS

Y DE NEGOCIOS ECACEN

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

NOVIEMBRE 2017

TÍTULO

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD
OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA
SEGURIDAD SUPERIOR LTDA.**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	8
1. PRESENTACION DE LA EMPRESA	10
1.1.Actividad Económica	10
1.2.Misión	11
1.3.Visión	11
1.4.Objetivos Estratégicos	11
1.5.Valores	11
1.6.Nosotros	12
1.7.Servicios	12
2. EL PROBLEMA	13
2.1.Antecedentes del Problema	14
2.2.Planteamiento del problema	17
2.3.Objetivos	18
2.4.Justificación	19
3. REVISION DE LITERATURA	22
3.1.Marco Teórico	22
3.1.1. Salud Ocupacional	22
3.1.2. Gestión de Conocimientos en el área de Salud Ocupacional	26
3.1.3. Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo	28
3.1.4. Procedimientos para la gestión de la Salud Ocupacional	28
3.1.5. Riesgos Laborales en seguridad privada	30

	4
4. METODOLOGIA GENERAL	34
4.1.Método de la Investigación	34
4.2. Población y Muestra	35
4.2.1. Población	35
4.2.2. Muestra	35
4.3.Fuentes de Información	35
4.4.Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	36
5. RESULTADOS	37
5.1.Presentación de Resultados	37
5.2.Análisis de Datos	43
6. CONCLUSIONES	47
6.1.Resumen de Hallazgos	47
6.2.Recomendaciones	48
6.3.Propuesta	48
6.3.1. Aplicación modelo Nonaka y Takeuchi	52
6.3.2. Recursos Humanos, Materiales y Financieros	53
6.3.3. Cronograma de Actividades (Diagrama de Gantt)	53
BIBLIOGRAFIA	54
ANEXOS	59

LISTA DE GRAFICAS

Grafica 1. ¿la empresa cuenta con un programa en salud ocupacional?	37
Grafica 2. ¿la empresa genera acciones con el fin de mejorar la calidad de vida laboral?	38
Grafica 3. ¿el área de salud ocupacional cuenta con programas o proyectos viables Para las necesidades presentes en el entorno de trabajo?	38
Grafica 4. ¿la empresa se preocupa por el cuidado y prevención de enfermedades?	39
Grafica 5. ¿hay gestión de conocimientos en el área de salud ocupacional?	39
Grafica 6. ¿su sitio de trabajo es agradable y confiable?	40
Grafica 7. ¿tiene conocimiento sobre los riesgos a los que se enfrenta en su trabajo?	40
Grafica 8. ¿ha tenido estrés o agotamiento físico en su lugar de trabajo?	41
Grafica 9. ¿tiene conocimientos sobre las enfermedades que pueden estar en riesgo de Padecer debido a su trabajo?	41
Grafica 10. ¿ha tenido capacitaciones sobre el conocimiento de enfermedades y riesgos Profesionales?	42
Grafica 11. ¿se ha visto afectado por riesgos o enfermedades profesionales?	42
Grafica 12. ¿en alguna ocasión ha fallado al lugar de trabajo por enfermedad o riesgos Profesionales?	43

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1 Modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional en la empresa de seguridad superior Ltda.	49
--	----

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Modelo Nonaka y Takeuchi a la empresa Seguridad Superior Ltda.	52
Ilustración 2. Cronograma, puesta en marcha del modelo estratégico integral para el Proceso de salud ocupacional en la empresa Seguridad Superior Ltda.	53

INTRODUCCION

Con la revolución industrial, que tuvo su auge principal entre los años 1760 y 1870, la implementación de los nuevos inventos y la creación de nuevas tecnologías, aparecen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, con esto nace la obligación de velar por los colaboradores y sus necesidades.

En Colombia, desde 1979 se han creado varias leyes y resoluciones que regulan la salud ocupacional en las organizaciones, garantizando que el trabajador, de acuerdo a su actividad, tenga condiciones cómodas, seguras y adecuadas para el excelente desarrollo de la misma y en pro del éxito de la empresa.

Normas como la ley 9/79, Resolución 2400/79 y decreto 614/84, por así decirlo, obligan a las empresas en Colombia a implementar sistemas de salud ocupacional, que van encaminadas a proteger la vida e integridad física de las personas y que se contribuyan a su salud mental, por medio de motivación constante y recreación.

En una de sus columnas (El Tiempo 2001), hace mención de la creación de la norma 18001 donde afirma que: “El Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), como Unidad Sectorial de Normalización en Seguridad y Salud Ocupacional, en respuesta al interés del sector empresarial, así como del profesional y académico, promovió su elaboración, proceso que culminó con su ratificación en diciembre de 2000 por los órganos directivos del CCS y del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec). La norma aprobada es la NTC OHSAS 18001 Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, en la cual se establecen los requisitos

para un sistema de administración de seguridad y salud ocupacional que permita a las organizaciones controlar sus riesgos y mejorar su desempeño”, norma que en conjunto con otras han sido una garantía para el sector obrero en Colombia.

Estas y otras normas, surgen de las necesidades de las personas, de tener una mejor condición laboral, y de que las organizaciones regulen la accidentalidad, por ello, el presente trabajo tratara el tema de un modelo estratégico integral para el proceso de salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, donde se presenta un diagnóstico de las debilidades que presenta la empresa Seguridad Superior Ltda., y posteriormente un plan de recomendaciones que permitieron la creación de una propuesta con el fin de dar solución a las falencias encontradas en la organización, que le darán la posibilidad de enriquecer en sus colaboradores el ambiente laboral en salud, bienestar y calidad de vida, en la prestación de sus servicios.

MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL CON ÉNFASIS EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA SEGURIDAD SUPERIOR LTDA.

1. PRESENTACION DE LA EMPRESA

La base del presente trabajo es la empresa Seguridad Superior Ltda., que cuenta con más de 35



años de experiencia en la prestación del servicio

en seguridad, opera en 14 ciudades del territorio

colombiano, está integrada por 4000 empleados,

en las áreas administrativas, operarios o guardas, servicios generales y mensajeros.

Su Razón social: Seguridad Superior Ltda. Tamaño: Gran Empresa

NIT: 860066946-6 No de Trabajadores: 4000 personas

1.1. Actividad económica:

Empresa dedicada a la prestación del servicio de seguridad privada, a conjuntos cerrados, colegios, centros comerciales, Iglesias, Entidades Bancarias Industrias Manufactureras, Bodegas, Centros Comerciales, Clínicas, Centros Estéticos, Galerías Y Exposiciones, Hoteles 4 y 5 estrellas, en fin, a lugares donde se necesite de una seguridad intensiva. Donde por medios de un acuerdo se firma un contrato en el cual el cliente le paga a la empresa un valor pactado por un determinado tiempo.







1.2.Misión:

Aportar valor a la sociedad y al desarrollo del país, con soluciones innovadoras de seguridad dirigidas a superar las expectativas de nuestros grupos de interés, basados en el conocimiento y la experiencia de nuestro equipo humano integrado a la tecnología.




1.3.Visión:

En el año 2020 nos consolidamos como una empresa líder en la prestación de servicios de seguridad y como aliado estratégico para tranquilidad de nuestros clientes.

1.4.Objetivos Estratégicos:

-  Promover un nivel de Seguridad Excepcional.
-  Disponer del mejor recurso humano.
-  Desarrollar eficaces soluciones de Seguridad Electrónica para cientos de clientes a nivel Nacional, concentrados siempre en superar sus expectativas.
-  Desarrollar nuevas maneras de proteger.
-  Innovar en las técnicas y manejo de seguridad privada.
-  Gestionar de manera óptima todos los procesos que realiza los grupos de trabajo.

1.5.Valores

-  Compromiso: Somos fieles a nuestra promesa de servicio, velamos por los intereses de los clientes, como si fueran los nuestros.
-  Confiabilidad: La confianza que depositan nuestros clientes en la organización es inquebrantable.
-  Lealtad: Cumplimos con nuestros compromisos con devoción y fidelidad.

✚ Coherencia: Nos comportamos siempre de acuerdo a nuestros principios y valores.

1.6.Nosotros

Seguridad Superior está orientada 100% a la gente. Permanentemente buscamos promover un nivel de Seguridad Excepcional; El mejor recurso humano, la capacidad de aprender, de desarrollar nuevas maneras de proteger, y la gestión completamente enfocada.

Desde su fundación en 1978, Seguridad Superior Ltda., ha sido un referente a seguir en el mercado de las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada en el país, gracias a una posición dinámica, progresista y encausada a la innovación. Somos pioneros en la integración de tecnología al servicio de la Seguridad Privada. Hemos desarrollado eficaces soluciones de Seguridad para cientos de clientes a nivel Nacional, concentrados siempre en superar sus expectativas. Somos una empresa colombiana, que ha recorrido las regiones, integrándose adecuadamente a las comunidades, generando empleo y aportando a la economía local.

1.7.Servicios

Seguridad Superior Ltda., se dedica a la protección de la vida, los bienes y la integridad de los clientes, permitiendo la continuidad normal de sus actividades en el sector en que se desenvuelvan. Las organizaciones más preparadas son las que se anticipan a situaciones potenciales y desarrollan una defensa proactiva. Cuando las tasas de criminalidad aumentan, las empresas y personas deben tomar medidas inmediatas. En tiempos de incidentes menos frecuentes, la necesidad de vigilancia debe ser igualmente eficaz. “La desatención, crea vulnerabilidad.”

2. EL PROBLEMA

La empresa Seguridad Superior Ltda., es una empresa grande donde se emplean alrededor de 4000 empleados, en los distintos cargos, y hace presencia en las 12 ciudades más importantes del territorio colombiano; como en toda empresa, su capital más valioso es el recurso humano, y como lo menciona la empresa “todo el entrenamiento y la motivación del personal, están encaminada a la protección de las personas y de las propiedades.” Siendo esta una organización orientada 100% a la gente, que permanentemente busca promover un nivel de Seguridad Excepcional contando con el mejor recurso humano, como el capital más valioso con quien cuenta para poder cumplir sus metas y objetivos propuestos.

La empresa posee el programa de Salud Ocupacional que es exigido por ley, pero dado a que el recurso humano es indispensable para la organización, el área de salud ocupacional debe innovar para ser más eficiente y productiva sin dejar de lado la trascendencia de la atención física y mental de sus colaboradores. Por otra parte, es necesario conocer los riesgos psicosociales, índices de estrés y ejercer más vigilancia y control al problema ya mencionado, para poder implementar un modelo que permita buscar soluciones acordes a las necesidades evidenciadas.

A partir de la observación y el análisis realizado a esta empresa, se logró evidenciar la falta de oportunidades relacionadas con la salud y el bienestar psicológico y psicosocial de sus empleados, lo cual ha llevado a la desmotivación y el ausentismo, que se ha vuelto común en la empresa, a consecuencia del estrés laboral y el agotamiento físico por las fuertes jornadas laborales y los pocos espacios para realizar pausas activas o descansos cortos, que le permitan cambiar la rutina.

2.1. Antecedentes del problema

Con la llegada y desarrollo de la revolución industrial, nace la necesidad de crear normas y políticas encaminadas a la salud ocupacional, aunque en esa época y en plena revolución, no se tenía en cuenta al capital humano como parte fundamental de las organizaciones, es de allí que nace la importancia de crear un ambiente, una cultura, un clima, idóneo para el desarrollo de su trabajo sin que afectara su integridad física, psicológica y emocional, dándole la importancia que merecen los colaboradores de cada empresa. En 1946 se da paso al maquinismo donde la fuerza motriz en la industria y la revolución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales aparece; esto contrajo la necesidad de una entidad que proteja de riesgos profesionales y se crea la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

En 1796 llega el modelo de seguridad social, donde se “crearon sindicatos de trabajadores fomentando: mejoramiento de instalaciones e iluminación, reglamentos de trabajo, nombramiento de inspectores y reducción de horarios”. (Moreno, 2014).

Colombia reacciona tarde a diferencia de otros países en el tema solo hasta la creación de la ley Uribe, así como lo afirman (Lizarazo, Fajardo, Berrio, Quintana, (Sf)). Para ellos: “Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país”. Esto en su momento tranquilizo y dio

vía libre a que se crearan más normas que garantizaran a los trabajadores sus condiciones, dentro del sector empresarial.

Una de las leyes que más ha contribuido en Colombia con respecto a los derechos de los trabajadores, sin lugar a duda es la ley 6/45, sobre el tema (Lizarazo, Fajardo, Berrio, Quintana, (Sf)) comentan “En el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945”.

A partir de la Constitución Política de Colombia, aparece el decreto 1295, que obliga a establecer programas de salud ocupacional al interior de las empresas, con el único propósito de amparar la salud física y mental de sus colaboradores, mediante programas que brinden una mejora en las condiciones de vida, que garanticen las condiciones de la prestación de sus servicios.

La empresa de Seguridad Superior Ltda., desde sus inicios ha contado con el programa de salud ocupacional exigido por ley, pero en realidad no ha sido controlado y desarrollado de manera efectiva ya que carece de herramientas y estrategias que le permitan prestar una mejor atención y prevención a las necesidades presentes en su grupo de trabajadores. Es por esta razón que, en los últimos tiempos, el nivel de ausentismo ha tomado fuerza, esto a causa de incapacidades por enfermedad general o sin excusa alguna, por cansancio físico, agotamiento, entre otras, que afectan directa y negativamente a la organización y obviamente en la vida del trabajador, aumentando el grado de estrés y agotamiento físico, alterando la salud, provocando

trastornos en el sueño, en el sistema digestivo, nervioso, etc. Según análisis realizados, la mayoría de los vigilantes suelen trabajar en condiciones no muy buenas, el lugar y las condiciones en general no son óptimas, además que su trabajo por lo general es de estar solo, por lo que su trabajo se convierte en monótono día tras día, con actividades reiterativas que no generan ningún tipo de estimulación y sedentarias.

Del mismo modo la problemática relacionada con los factores de riesgos en el puesto de trabajo de los empleados, ha aumentado, pues son diversos los entornos laborales que maneja la empresa y en estos casos, presta sus servicios de vigilancia en entidades financieras, laboratorios químicos, hospitales, edificios públicos, centros comerciales, obras de construcción, conjuntos residenciales, etc. Por esta razón, existe la ley de prevención de riesgos laborales, la cual señala claramente la necesidad y obligatoriedad que tiene un empresario para garantizar la seguridad y salud de su grupo de trabajadores en todos los aspectos asociados al trabajo.

Así han evolucionado las leyes y normas con respecto a la salud ocupacional de la clase obrera en Colombia, para finalizar, es preciso mencionar que en la ley 31/95 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hace referencia a la evaluación de los riesgos que no se pueden evitar y así proporcionando información que los empresarios y las áreas de recursos humanos deben tener en cuenta para evitar tales casos y tomar las medidas apropiadas, que beneficien a todos.

En la empresa de seguridad superior, desde hace algunos años, se ha evidenciado que sus colaboradores son “beneficiarios”, por así decirlo de la reglamentación colombiana, pero, también se ve que el área de RRHH, no le ha puesto el interés al 100%, lo que conlleva a que, se presenten enfermedades laborales, accidentes de trabajo, desmotivación, agotamiento físico y

mental. La empresa, brindan capacitaciones y programas de bienestar, que no cubre en su totalidad a la población y no se hacen los esfuerzos por que así lo sea.

2.2.Planteamiento del problema

El recurso humano es y debería ser el activo, intangible, claro está, más importante de la empresa seguridad superior, pues a través de sus conocimientos, actividades y compromisos contribuyen al crecimiento y desarrollo empresarial, aportando al logro de los objetivos de la empresa y al éxito de esta misma y de las personas que allí laboran.

En la empresa de seguridad Superior Ltda., existen muchos riesgos, como lo menciona en sus objetivos y metas del sistema integrado de gestión, tales como físico, mecánico, químico, ergonómico, psicosociales, y otros que afectan principalmente a los trabajadores durante la prestación de sus servicios.

En los últimos tiempos la empresa se ha visto afectada por el alto nivel de ausentismo debido a las enfermedades causadas por el estrés y agotamiento físico que afecta el buen ejercicio de sus actividades y por ende la vida laboral de los colaboradores y el mal servicio que se prestara a los clientes.

Los riesgos en salud ocupacional, en actividades rutinarias o no rutinarias, conllevan a que se presenten accidentes y enfermedades laborales, y las personas no se plantean la importancia de trabajar en lugares y entornos saludables, porque la cultura que se ha creado; de ahí la importancia de crear una cultura en prevención de riesgos laborales, donde es importante tener en cuenta el factor humano, su entorno laboral y posteriormente analizar los posibles riesgos, de acuerdo a la situación encontrada se ve la falta de un programa en salud ocupacional que

implemente temas relacionados con prevención de la salud, seguridad en el trabajo igualmente que las personas tengan conocimiento de las enfermedades que pueden contraer por las malas posturas, por la falta de pausas activas y descansos cortos, entre otros, y de los riesgos de las acciones inseguras cometidas para evitar accidentes de trabajo.

Por esta razón surge el interrogante de ¿Cómo diseñar un Modelo Estratégico Integral que contribuya al mejoramiento de los procesos de salud ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento, para la empresa de seguridad superior Ltda.?

2.3.Objetivos

Objetivo General:

Diseñar un programa de mejoramiento de los procesos de salud ocupacional de la empresa de seguridad superior Ltda.

Objetivos específicos

- Realizar y analizar un diagnóstico en el área de salud ocupacional de la empresa seguridad superior.
- Hacer una encuesta dirigida a los trabajadores, con el fin de establecer de primera mano los riesgos y porque se dan.
- Analizar los resultados de la encuesta y reconocer las posibles acciones para prevenir los riesgos.
- Implementar un conjunto de actividades de capacitación en salud ocupacional con ayuda de la ARP, EPS Y CCF.

- Buscar estrategias que contribuyan al mejoramiento de los procesos de salud ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento.

2.4. Justificación de la investigación

Esta investigación se realiza con el fin de reconocer cuales son los riesgos en salud ocupacional de los colaboradores de la empresa de Seguridad Superior Ltda., dedicada a la seguridad privada desde 1978, siendo un referente a seguir en el mercado de las Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada en el país, gracias a una posición dinámica, progresista y encausada a la innovación, por esta razón se quiere concientizar a la empresa de que estos riesgos causan enfermedades laborales, desmotivación, ausentismo laboral, bajo rendimiento y accidentes de trabajo, en la prestación del servicio.

A medida que la salud ocupacional ha tomado importancia en el ámbito empresarial, se procura velar por la salud e integridad de sus colaboradores, y una forma en que las empresas pueden controlar esto es reconociendo los riesgos que pueden aparecer en ejercicio de sus actividades y creando planes de contingencia que reduzcan los porcentajes de ocurrencia en sus colaboradores.

Dentro del amplio campo de la salud ocupacional encontramos, por ejemplo los riesgos ergonómicos, que se presentan con más relevancia que los demás riesgos laborales, ya que se manifiestan en cualquier puesto de trabajo, una mala postura, en la secretaria, en el mensajero, en el guarda y hasta en el mismo gerente, pueden ser causa de una enfermedad laboral; el trabajo monótono o repetitivo, puede ser causa de estrés y depresión, estas y muchas más, pueden ser

causa de que los colaboradores no presten un servicio de calidad y se vea afectado el rendimiento y excelencia de la organización.

En toda organización el área de salud ocupacional es la encargada de generar, proponer y liderar acciones y programas con el propósito de mejorarles su calidad de vida laboral colectiva e individual en sus trabajadores, para hacer del recurso humano un medio eficiente, eficaz y duradero dentro de la organización asegurando el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.

Actualmente en diversas organizaciones el área de salud ocupacional cuenta con programas y proyectos poco viables para las necesidades presentes en el entorno laboral, pues en realidad se evidencia la falta de estrategias innovadores que aporten conocimientos y oportunidades relacionados al cuidado y prevención de enfermedades y riesgos laborales, que beneficien tanto a los empleados como a la organización.

Dada la importancia de los recursos humanos y la implementación de programas relacionados al tema de la salud, se pretende mejorar la problemática encontrada en la empresa de seguridad superior, mediante el diseño de un modelo estratégico integral que contribuya al mejoramiento de los procesos de salud ocupacional con énfasis en Gestión del Conocimiento, para brindar una mejor calidad de vida a quienes integran la organización.

A través de la investigación y el análisis de la situación encontrada se logrará el cumplimiento del objetivo general implementando estrategias que permitan prestar mayor atención al cuidado físico y mental del personal, facilitando y aportando diferentes herramientas a la gestión del conocimiento en cuanto a riesgos y enfermedades laborales; creando así un sistema de conocimiento interno que ofrezca un mejor bienestar profesional, que motive la eficiencia y la

productividad con el propósito de ayudar significativamente a bajar los índices de ausentismo detectados, por razones de salud ocupacional.

De esta manera la empresa podrá cumplir con su responsabilidad en el área de salud ocupacional, contando con un excelente grupo de trabajo quienes a través del conocimiento y las oportunidades que reciban, darán lo mejor de sí mismos para hacer de la empresa un ejemplo a seguir.

3. REVISION DE LITERATURA

3.1.Marco Teórico

3.1.1. Salud Ocupacional

En la actualidad, dentro de un mundo globalizado y exigente, que requiere del mejor capital humano en el sector empresarial, y que aparece una competitividad laboral y empresarial por ser mejores cada día, nace la salud ocupacional, termino que define la Organización Internacional del trabajo y la Organización Mundial de la Salud como una “Disciplina que tiene por finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo; protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos; ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y sicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.”(Parra 2013).

El médico italiano, Bernardino Ramazzini, fue considerado el fundador de la medicina del trabajo, quien afirmaba: “no solo se deben tratar las enfermedades, sino que se debe indagar en las causas y posibles soluciones en el entorno en que se desempeña el trabajador”.

Definido el tema central de nuestra investigación, mencionaremos algunas de las teorías y citas más relevantes que nos ayudaran a entender la problemática abordada.

Cuando hablamos de temas relacionados con el sector empresarial, hablamos en primera instancia de las normas y leyes que lo reglamentan, como la Ley 1562 que modificó el Sistema General de Riesgos Profesionales y dictó algunas normas en salud ocupacional, mejoró el concepto y aplicación de la relación de causalidad de las enfermedades laborales, amplió los grupos de trabajadores afiliados al Sistema, tanto en forma obligatoria como

voluntaria. (Rodríguez Mesa, 2013). Esta ley lo que busca es garantizar las condiciones laborales de la clase obrera, previniendo los riesgos y enfermedades laborales a los que ellos se exponen diariamente.

Para que las actividades laborales creen un efecto positivo en la salud física y psicológica de un empleado, debe adaptarse el trabajo a desarrollar totalmente a las capacidades y aptitudes que posee cada persona y no cometer el error de adaptar a la persona a su cargo. Por eso el autor AMAT, A. d. (2007) menciona algo muy importante “Si el equilibrio trabajo-salud se quiebra, aparecen las enfermedades del trabajo. Una enfermedad del trabajo es la consecuencia de la exposición, más o menos prolongada, a un riesgo que existe en el ejercicio habitual de una profesión”. Estando totalmente de acuerdo, por ello la insistencia en las responsabilidades que cada una de las partes tiene en este tema, para que se dé el equilibrio que el autor menciona.

Pues el prevenir los riesgos igualmente influye que exista una buena higiene, en el sitio de trabajo, ya que las malas posturas, o las imprudencias no son la única causa de las enfermedades laborales, el aseo, la limpieza y el orden son igualmente importantes, es ahí donde las empresas tienen gran responsabilidad en infundirles a sus empleados conciencia y para que tengan un grado de responsabilidad de sus actos, en general, para que se genere una cultura organizacional, que en primera instancia proteja la salud de sus empleados y en segunda instancia contribuya con el logro de los objetivos empresariales.

Por lo que aparecen entidades creadas única y exclusivamente para aportar y controlar lo relacionado a los riesgos profesionales y lo relacionado a la salud ocupacional, no solo en el país sino que a nivel mundial, entidades como la Organización Mundial de la Salud (OMS), velan para prevenir todas las enfermedades laborales que se pueden presentar en función de las

actividades laborales, acciones como la implementación de la promoción de la salud que el autor (Hugo Hernández Palma, 2017) describe que “el proceso de capacitación de la población para que ésta controle y mejore su nivel de salud”. Identificándose, las características generales de la salud en trabajadores, el tipo de riesgo atribuible a cada persona, el impacto del ausentismo por discapacidad y la pérdida de tiempo laboral por incapacidades, los efectos causados y las secuelas derivadas, se puede mitigar el índice de incidencia.

Las acciones que se pueden implementar para prevenir estas enfermedades laborales son: la comunicación y colaboración entre empresa y colaboradores directa, como se ha venido mencionando es de vital importancia en la prevención y atención de las enfermedades, accidentes e incidentes que se pueden dar en la prestación de sus servicios. Acciones puntuales como la evaluación y control permanente y la ejecución de medidas preventivas en riesgos, son las responsabilidades directas de las organizaciones para con sus empleados. Pues como se menciona en el siguiente artículo, ratifica lo dicho anteriormente, según Trabajo, O. i. (2013). “Los directivos, los supervisores y los profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), así como los trabajadores, sus representantes en materia de seguridad y salud y los sindicatos, tienen un papel muy importante que desempeñar a través de un diálogo social y una participación efectivos”.

Programas creados para facilitar las acciones de las empresas, fueron creados con el objetivo de que el área de Recursos humanos, sea más eficiente en su accionar, el autor Sánchez Rivero (2017). Hace mención al tema, cuando dice que: “Los nuevos sistemas de gestión empresarial utilizan técnicas productivas... Este conjunto de técnicas o herramientas son una opción interesante para cualquier organización que quiera mejorar la eficacia de su sistema de gestión de

la seguridad y salud en el trabajo, obteniendo una mayor integración de esta en todas las áreas de la misma y a todos los niveles jerárquicos”, no solo integran a los trabajadores con la empresa, sino que relacionan a los trabajadores con los trabajadores en las diferentes áreas y los diferentes cargos dentro de la misma, contribuyendo con el objetivo principal de los programas implementados.

Dentro del mismo tema, podríamos hablar de los cuidados y supervisión de la salud, que se relaciona directamente con los riesgos específicos de cada una de las actividades y los horarios que este conlleva. En el artículo de (López, 2016) hace referencia al “Art. 36 numeral 4 del Estatuto de los Trabajadores, que obliga al empresario a garantizar a los trabajadores nocturnos de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares”. Estas normas han sido necesarias para regular y garantizar, que se cumpla el trato con los empleados que laboran turnos nocturnos.

Los retos de las áreas de recursos humanos son grandes y complejos, por lo que se requiere de astucia, liderazgo y trabajo en equipo, según (Moreno, 2012) “los desafíos que tiene la gerencia para prevenir las enfermedades laborales son: asumir los riesgos laborales en general de alta prioridad, a fin de garantizar los altos niveles de seguridad y del recurso o talento humano, además de establecer la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, e integrarse en su sistema de gestión”, retos un poco difíciles pero no imposibles, que además contribuyen con el éxito de la empresa.

Para prevenir los riesgos laborales según (Rueda ,2014) se materializa en dos grupos de medidas que son la seguridad y la higiene en el trabajo, agrupa las intervenciones de prevención orientadas para luchar contra las enfermedades profesionales. Existe un Reglamento de

aplicación en prevención de riesgos en aspectos concretos, para la empresa seguridad superior se pueden aplicar, por ejemplo, las siguientes: Real Decreto 488/1997 Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. Y Real Decreto 486/1997 Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Que, al ser aplicadas, pueden ser de gran ayuda en la implementación de programas, para combatir los riesgos en la salud de sus colaboradores.

Otra de las formas más eficaces para prevenir las enfermedades laborales es la concientización al personal del auto cuidado de la salud, algunas recomendaciones que sugiere (Everardo Camacho Gutiérrez, 2014). Son: saber dormir, activarse físicamente, activarse intelectualmente, vivir el ocio, trabajar con salud. Este autor recalca mucho que, para tener una vida plena se deberá tener hábitos de vida saludable, pues quien mejor que ellos mismos, para cuidar y prevenir las enfermedades, ellos conocen muy bien su cuerpo y saben cuándo está sano o cuando está enfermo.

3.1.2. Gestión de conocimientos en el área de salud ocupacional.

El conocimiento es un recurso que permite planificar acciones ingeniosas, eficaces y necesarias, para alcanzar el éxito de cualquier organización, pues el saber y la experiencia son dos puntos claves, que facilitan el desarrollo de una tarea o la creación de nuevas ideas. Por esta razón, la gestión de nuevos conocimientos relacionados al área de salud ocupacional debe tener mayor relevancia para que las empresas cuenten con la experiencia y competencias necesarias que aportan soluciones a los conflictos y necesidades encontradas en cualquier área organizacional.

Por otra parte, en los últimos años ha tenido mucha relevancia la búsqueda de nuevos saberes en el área de salud, por lo que es común estar actualizado y saber sobre las nuevas competencias del mundo globalizado; pues en realidad el fácil acceso a la información no hay excusas para no buscar, conocer, aprender y gestionar nuevos métodos y habilidades.

También, el conocimiento ha sido visto como uno de los más importantes procesos de una organización, ya que, con el dominio de nuevas ideas y saberes, se facilita la toma y ejecución de decisiones inteligentes, eficientes y eficaces en el desarrollo de planeación, programación y elaboración de políticas o acciones encaminadas al logro de los objetivos propuesto por la empresa.

Las fases de Gestión del Conocimiento en salud ocupacional comprenden las formas de producir, reunir, compartir y poner en práctica el conocimiento. Este proceso cubre la revisión de varios documentos y datos, incluyendo en ello el uso de la tecnología de información como medio de fácil acceso que permite fomentar e impulsar el crecimiento, el desarrollo, la comunicación, el dialogo y la preservación del conocimiento dentro de una organización.

Por otra parte, Zúñiga (2015) presta gran importancia a la gestión del conocimiento cuando afirma que “El uso de la gestión del conocimiento se ha convertido en una estrategia fundamental para poder seguir manteniendo una empresa a flote en este nuevo mundo globalizado en donde las relaciones empresariales internacionales cada vez son más complicadas”, efectivamente el autor recalca, que la gestión del conocimiento, es fundamental para competir en el nuevo siglo de globalización y tecnología.

Del mismo modo hay que tener en cuenta, que, durante la gestión de conocimiento en cualquier organización, se necesitan métodos o estrategias que permitan la conversión de los

saberes adquiridos, pues como es de entender hay dos tipos de conocimientos, los cuales se valen de procesos diferentes para el aprendizaje de los mismos.

En primer lugar, se habla del conocimiento tácito, el cual hace parte del modelo o memoria mental que cada persona paseé. Este conocimiento es fruto de la experiencia personal que día a día se ha logrado con la práctica constante, es un poco difícil la adquisición del mismo, pues requiere de un proceso largo y complejo.

En segundo lugar, está el conocimiento explícito, el cual se encuentra registrado en documentos y archivos. Puede ser difundido o comunicado de una forma sencilla y rápida.

3.1.3. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este sistema funciona como una brújula dentro de la empresa debido a la aceptación en promoción y prevención de la salud en los empleados en el desarrollo de sus actividades. Tiene como objetivo primordial el control de accidentes, para verificar el cumplimiento de los derechos que cada trabajador debe recibir en materia de bienestar físico, mental y psicológico, también es una forma de garantizar el cumplimiento de la normalización implementada y los planes de contingencia con los que la empresa cuenta e instituciones como el ministerio de trabajo y salud principalmente.

3.1.4. Procedimientos para la gestión de la salud ocupacional.

La gestión de la salud ocupacional necesita de un proceso constituido por un conjunto de etapas, integradas en un espacio continuo, para lograr mejoras en el área. Dicho procesamiento comprende cuatro etapas, que se encargan de hacer de esta tarea un excelente ciclo, donde gestionan políticas implementadas al mejoramiento de las necesidades encontradas en la empresa.

De esta manera se puede decir que la gestión de conocimientos en el área ocupacional contribuye a la consecución de las metas propuestas por la empresa, por medio de estrategias, para mejorar la calidad de vida del que labora. Los procesos clave para gestionar eficazmente la salud ocupacional son:

Prevención. Este proceso consiste en planteamiento de metas y objetivos, relacionados con el tema a trabajar; el análisis y la evaluación de los riesgos, encontrados en el entorno del desarrollo de sus actividades; la observación constante, del trabajo de los empleados y el diseño de programas y políticas encaminadas a la prevención de enfermedades o riesgos laborales.

Preparación. Esta etapa hace referencia a los programas o actividades que se preparan para estar prevenidos en caso de un accidente o cualquier circunstancia que pueda ocurrir. En esta parte se puede implementar la organización de simulacros y capacitaciones a grupos de primeros auxilios.

Respuesta a emergencia. Toda organización debe tener estrategias de reacción inmediata ante la presencia de emergencias, por esta razón en esta fase se debe analizar y diseñar métodos que contribuyan a la reacción inmediata en caso de cualquier situación problemática. También se debe contar con estrategias que permitan la inspección de áreas donde puedan ocurrir incidentes.

Revisión y mejoría. Esta etapa le da bastante importancia al monitoreo constante de las zonas de trabajo, para saber en qué ambiente se está laborando y de esta forma poder revisar y mejorar los objetivos planteados en el área de salud ocupacional. La etapa aporta herramientas para estar en constante actualización de los programas encaminados a la protección y calidad de vida laboral. (Chamby 2014).

3.1.5. Riesgos laborales en seguridad privada.

Es una labor de bastante exigencia, pues las personas que laboran en esta área se enfrentan a una cantidad de factores que en ciertas circunstancias pueden estar atentando contra el bienestar físico y la salud en general, ya sea por accidentes que se generan durante el trabajo o por enfermedades profesionales.

En cuanto a los accidentes en seguridad superior, estos están relacionados con el horario de trabajo, con los sitios y el entorno donde se labora. Pues las largas jornadas laborales, son un factor de riesgo que ocasiona estrés, cansancio y mala estabilidad en la salud, más cuando se prestan servicios nocturnos. Los extensos horarios laborales, reducen el tiempo del trabajador y afecta directamente su vida familiar, social y limita su tiempo libre. Como lo ratifican en su artículo (Banchs, Gonzalez, Gutierrez, Llacuna, Miranda. 2016) Pues, “el trabajo a turnos repercute de forma negativa sobre la salud de las personas en distintos niveles... Por otro lado, el trabajo a turnos produce perturbaciones en la vida familiar, y social, dada la falta de coincidencia horaria con las demás personas, provocando problemas de aislamiento y dificultades de comunicación”.

Por esta razón, hacemos mención de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que estipula, que “el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Entre los principios de prevención figura: “evitar los riesgos”, “combatir los riesgos en su origen” y “adaptar el trabajo a la persona”. (ley 31/95).

En el Sector de Seguridad se encuentran diferentes situaciones que implican el desgaste físico del personal, horarios de trabajo excesivos, remuneraciones bajas, etc. Situaciones que producen

estrés, y la aparición de una extensa variedad de enfermedades musculo esqueléticas, psicológicas y hasta producir la muerte.

Lo anterior justifica la importancia de estar evaluando constantemente el lugar de trabajo para monitorear los riesgos y así obtener métodos que permitan identificar riesgos dentro de la empresa, como lo estipula el Art. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que “define la Evaluación de los riesgos como el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas” (Ley 35/95), es bueno volver a citar esta norma, que nos ayuda a comprender y así tomar las medidas necesarias en determinados casos.

Y como en toda empresa, Seguridad superior no es indiferente a presentar un ambiente de trabajo tenso, entre trabajadores y hasta entre directivos y trabajadores, esto se puede dar por el grado de estrés que generan varias cosas como la inconformidad de remuneraciones, horarios, e instalaciones, generando en ultimas que se produzcan incidentes y accidentes mínimos y hasta mortales. (Robledo, 2010). En cambio, si existe todo lo contrario, un ambiente laboral sano, con buenas relaciones entre trabajadores, un empleo estable con garantías, satisfacción con sus jornadas y horarios de trabajo. Todas estas condiciones influenciaran de manera positiva en el trabajador y las posibilidades de accidentes se ven reducidas.

Para que la empresa brinde una excelente seguridad laboral a sus empleados, puede implementar la Notificación de accidentes e incidentes, pues según (Robledo, 2010) este mecanismo sirve para, “permitir la agilidad en la reclamación de derechos del trabajador, frente a la administradora de riesgos profesionales. Permitiendo, además, mantener un registro

pormenorizado de la investigación del suceso, con el objetivo de establecer correctivos que eviten la repetición del accidente” controles que como dice el autor son claves para no cometerlos o para no repetirlos a futuro.

El gobierno ha velado por mejorar y garantizar las condiciones laborales de los colombianos, así como lo menciona en su artículo El Tiempo, en su publicación del nuevo sistema de salud ocupacional dice: “el nuevo sistema busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema en la respectiva empresa y cumplir de esta manera con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.” (El Tiempo 2016).

Es importante que las empresas promuevan una cultura preventiva en sus colaboradores y así mitigar los riesgos de accidente, en los artículos profesionales FISO (2016), en su artículo promover la cultura preventiva parte 1, dice: “es importante conducir al trabajador al autocuidado, que dentro de sus valores esté la prevención de riesgos, buscando su participación activa en la prevención de riesgos, en favor de su propio bienestar.” Así mismo es importante “Para avanzar en la prevención de accidentes dentro de una organización, el compromiso de la dirección resulta primordial, como así también la participación de los trabajadores. Contando con ello, la sinceridad es otro elemento fundamental de este recorrido: la preocupación por el otro debe ser real. A partir de este convencimiento es que podemos sentar las bases para ponernos en acción y ver cómo lo vamos a hacer.” FISO (2016)

Por eso en el amplio tema de la salud y los riesgos profesionales, es primordial que se recalque la importancia del autocuidado, pero también que los colaboradores sean conscientes de que “cuiden a sus propios compañeros de trabajo” FISO (2017). Son pequeñas cosas que pueden

ayudar a grandes problemas dentro de la organización, tanto interna como externamente, igualmente el artículo dice: “El concepto narcisista del “yo me cuido” está en primera instancia y es fundamental porque puede ayudar a evitar numerosos accidentes. Una vez que el autocuidado se incorpora como valor, se deberá inducir a la persona al cuidado del otro, a ayudar a los otros a cumplir sus metas y objetivos sin accidentes.” FISO (2017).

4. METODOLOGIA GENERAL

4.1.Método de la Investigación

Teniendo en cuenta el planteamiento del problema, se optó por trabajar con la investigación cualitativa, ya que permitió la recolección de información basada en la observación de la situación encontrada.

Dado a que la investigación cualitativa tiene diferentes métodos, se tomó como referencia la investigación acción que permite: observar, revisar, analizar, producir conocimiento y buscar soluciones a las problemáticas encontradas, en el área de salud ocupacional. La investigación acción está encaminada a realizar estudios de situaciones sociales con el fin de mejorar las condiciones dentro de la misma, permitiendo la participación del investigador con la población que hace parte del estudio.

Este tipo de investigación fue utilizado por que generó cambio y conocimiento a nivel empresarial y además permitió visualizar acciones para la gestión de nuevos conocimientos. Por tal razón, se evidenció la producción saberes por medio de la práctica, reflexionando acerca de los problemas que se presentaron durante la investigación, para poder buscar soluciones acordes aplicando la transformación y el mejoramiento de situación diagnosticada.

En cuanto la recolección de datos, el tipo de investigación permitió el acceso a la experiencia personal y las historias de vida de algunos empleados que prestan sus servicios en la empresa. También se hicieron observaciones del contexto laboral, describiendo la rutina de trabajo, las situaciones problemáticas y la calidad de vida del personal. Con esta información adquirida se logró realizar un estudio de la realidad encontrada tal y como sucede, en la empresa, analizando e interpretando las necesidades encontradas en el área de recursos humanos de la organización.

4.2. Población y Muestra.

4.2.1. Población

La población tomada para esta investigación, son: los trabajadores de la empresa Seguridad Superior Ltda., en la ciudad de Bogotá, en las áreas administrativas y operativas, hombres y mujeres, debido a que son los que presentan mayor vulnerabilidad, de padecer los riesgos que traen los malos hábitos de salud ocupacional, por su oficio dentro de la organización.

4.2.2. Muestra

Se tomo de acuerdo al tipo de muestreo de conveniencia, pues se escogió un numero de personas a entrevistar. Por esta razón se trabajó con un grupo de 15 trabajadores de la empresa, incluyendo personal del área de salud ocupacional, quienes quisieron colaborar con información y el estudio de la problemática evidenciada.

Según (Bardour 2007) el muestreo adecuado tiene una importancia crítica en la investigación, por esta razón en los últimos estudios cualitativos se utilizan muestras pequeñas no casuales.

4.3. Fuentes de Información:

Durante el progreso de la investigación fueron utilizados diferentes fuentes de información entre las cuales está:

- Información Primaria: Aquella que permitió la indagación de información directa encontrada a primera mano, por medio de la entrevista y la observación.
- Información Secundaria: Aquella que permitió analizar e interpretar la información primaria. Esta fue encontrada en libros y en artículos de la web.

Todo este tipo de información tanto primaria como secundaria fue de excelente ayuda para la realización de la investigación, pues permitió encontrar teorías y principios claros que sustentaran el porqué del trabajo.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos utilizadas durante el proceso investigativo, se aplicaron con el fin de buscar información útil para la investigación que se estaba realizando. Estos fueron:

- **Encuestas individuales:** Se plantearon una serie de preguntas estratégicas, encaminadas a buscar la información sobre las necesidades que se estaban presentando en la empresa. (Ver anexo 1).
- **La observación.** Se hizo la observación de la rutina de trabajo que tiene un guardia de seguridad, donde se evidenciaron acciones claves en la investigación que se está llevando a cabo. (Ver anexo 2).

Según Rodríguez Peñuelas, (2008:10) “las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”. Esto, quiere decir que los anteriores son herramientas importantes para conocer información interesante sobre lo que busca o indaga.

5. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

De las encuestas realizadas al personal de la empresa Seguridad Superior tenemos las siguientes graficas con los resultados de la misma.

- Preguntas relacionadas con Salud Ocupacional:



Grafica No 1. Resultado de la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad Superior, referente a si la empresa utiliza un programa de salud ocupacional. Fuente: Elaboración Propia



Grafico No 2. Resultados de la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad Superior, con referencia a si la empresa genera acciones con el fin de mejorar la calidad de vida de su personal. Fuente: Elaboración propia

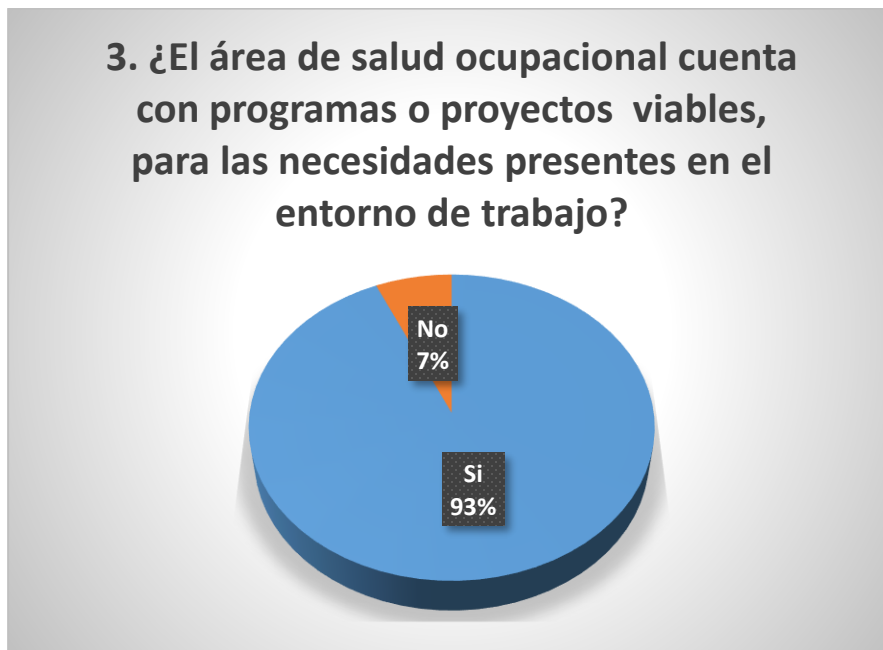


Grafico No 3. Resultados de la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad superior, con respecto a si el área de salud ocupacional de la empresa cuenta con programas viables que suplan las necesidades que allí se presentan. Fuente: Elaboración propias



Grafica 4. Resultados de la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad Superior con respecto a si la empresa se preocupa por el cuidado y prevención de enfermedades laborales.

Fuente: Elaboración Propia

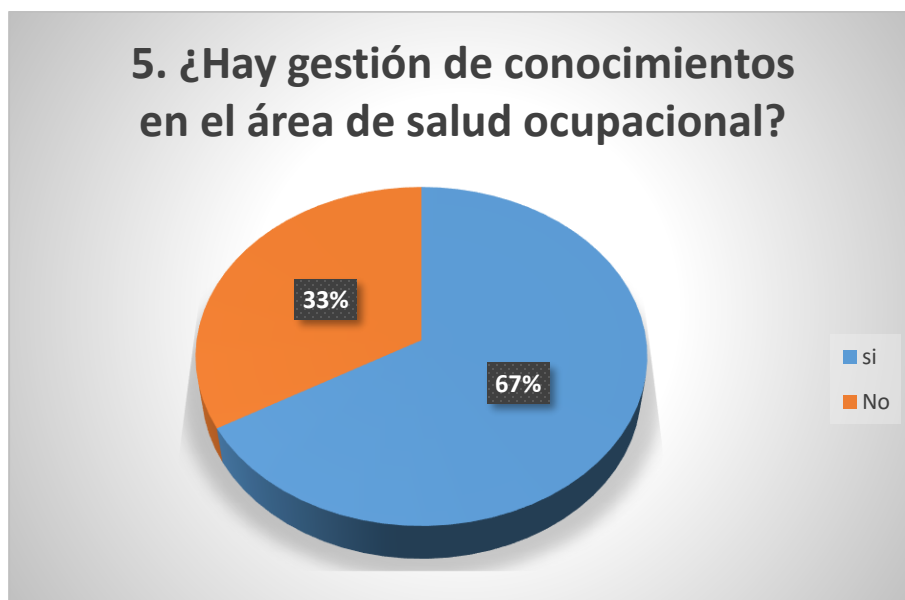
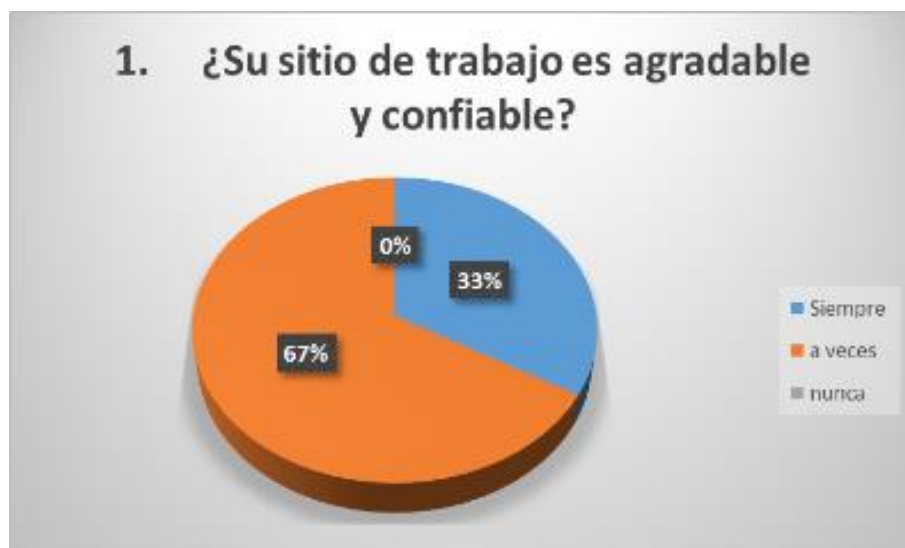
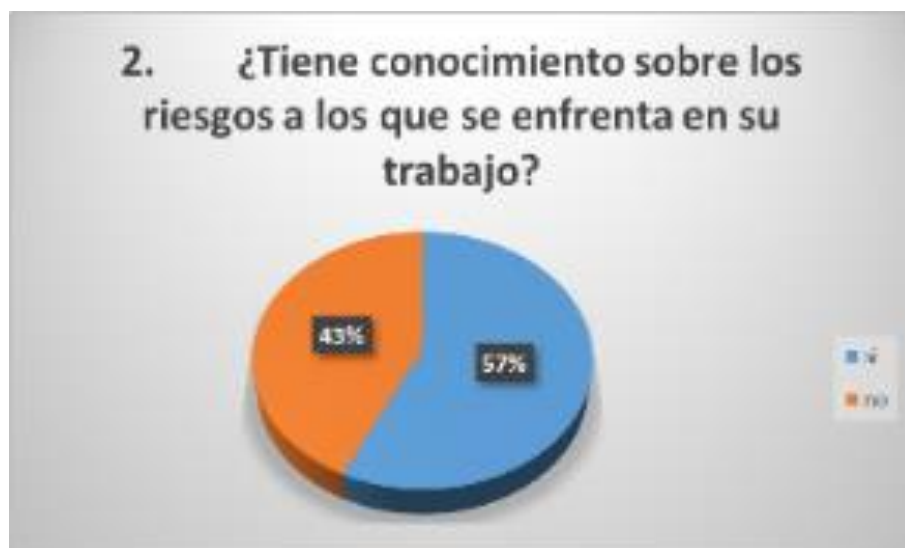


Grafico No 5. Resultados a la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad Superior con respecto a, si en la empresa hay gestión del conocimiento en el área de salud ocupacional. Fuente: Elaboración propia.

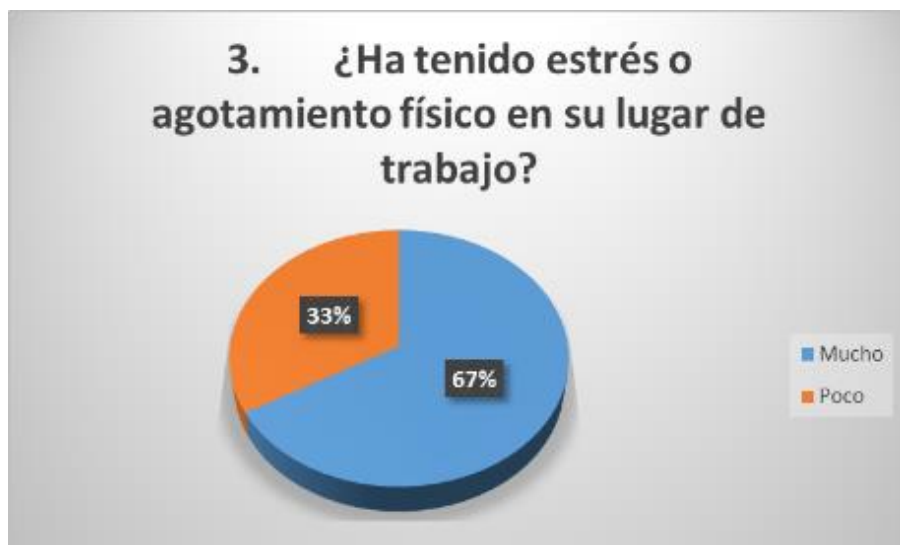
- Preguntas relacionadas con el Trabajo



Grafica No 6. Resultados de la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad superior respectó a: el sitio donde ellos trabajan es agradable y confiable. Fuente: Elaboración propia.

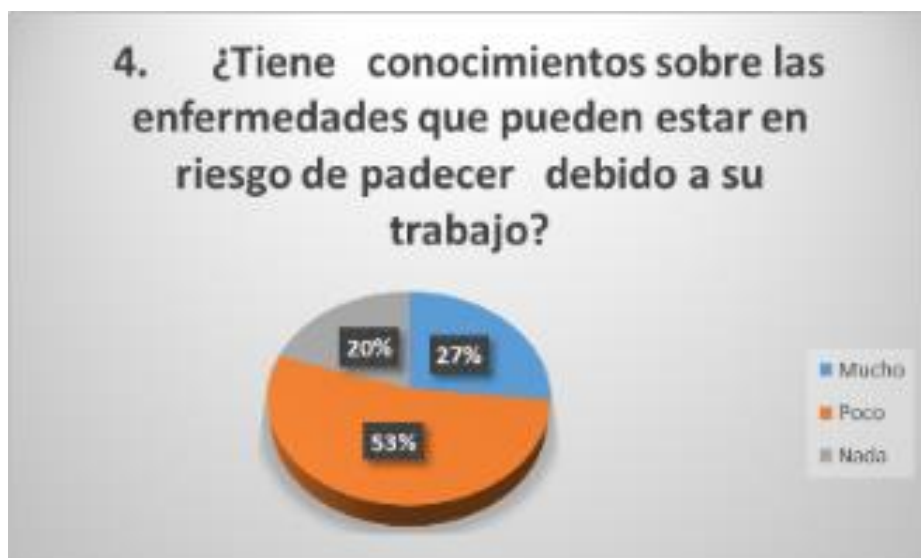


Grafica No 7. Resultados de la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad Superior con respecto a la pregunta: ¿Tiene conocimiento a los riegos a los que se enfrentan en el trabajo? Fuente: Elaboración propia.



Grafica No 8. Resultados de la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad superior con respecto a la pregunta: ¿Ha tenido estrés o agotamiento físico en su trabajo? Fuente: Elaboración propia.

Grafica 9.



Grafica No 9. Resultados de la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad Superior con respecto a la pregunta: ¿Tiene conocimiento sobre las enfermedades que puede estar en riesgo de padecer debido a su trabajo? Fuente: Elaboración Propia.



Grafica No 10. Resultados de la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad Superior referente a la pregunta: ¿Ha tenido capacitaciones sobre el conocimiento de enfermedades y riesgos profesionales? Fuente: Elaboración propia.



Grafica No 11. Resultados de la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad Superior con referencia a la pregunta: ¿Se ha visto afectado por los riesgos o enfermedades profesionales? Fuente: elaboración propia.



Grafica No12. Resultado de la encuesta realizada al personal de la empresa Seguridad Superior con respecto a la pregunta: En alguna ocasión ha fallado a su trabajo por enfermedades o riesgos profesionales. Fuente: Elaboración Propia

5.2. Análisis de Datos

Para las encuestas realizadas se logró analizar lo siguiente:

Preguntas que se relacionan con el área de salud ocupacional de la empresa Seguridad Superior

- Para la pregunta número 1. ¿La empresa Seguridad Superior cuenta con un programa de salud ocupacional? El 100% de los trabajadores afirman que esta empresa si posee un programa de salud ocupacional, ya que la ley lo exige en todas las empresas.
- A la pregunta número 2. ¿La empresa genera acciones con el fin de mejorar la calidad de vida laboral? El 67% está de acuerdo en que la empresa si realiza acciones para mejorar sus condiciones laborales, y un 33% por el contrario afirman que no es así, sienten que la empresa está fallando en este punto.

- A la pregunta número 3 ¿El área de salud ocupacional cuenta con programas o proyectos viables, para las necesidades presentes en el entorno de trabajo? El grafico muestra que el 7% del grupo respondió que en el área de salud ocupacional no cuentan con programas o proyectos viables, para las necesidades presentes en el entorno de trabajo. Pero el 93% dicen estar satisfechas con los programas o proyectos ejecutados.
- A la pregunta número 4 ¿La empresa se preocupa por el cuidado y prevención de enfermedades? El 34% dice que efectivamente la empresa se preocupa por ellos, un 33% afirma que solo en algunas ocasiones y un 33% ha dicho que nunca ha sentido preocupación por parte de la empresa, en cuanto a su salud.
- A la pregunta número 5 ¿Hay gestión de conocimientos en el área de salud ocupacional? Un 67% indican que, efectivamente si hay una buena gestión del conocimiento en el área de salud ocupacional, mientras que el 33% restante reitera que no lo ven así.

Preguntas relacionadas con el trabajo:

- A la pregunta número 1. ¿Su sitio de trabajo es agradable y confiable? Para el 67% del grupo, el lugar de trabajo en ocasiones es un sitio agradable y confiable, depende de los factores que encuentre en el área de trabajo, para el 33% ven su sitio de trabajo como seguro y ninguna persona aseguro que su sitio de trabajo fuera inseguro.
- A la pregunta número 2. ¿Tiene conocimiento sobre los riesgos a los que se enfrenta en su trabajo? El 57% de los encuestados cuentan con conocimientos sobre los riesgos de trabajo, pero el 43 % manifiesta no tener conocimientos claros sobre el tema.
- A la pregunta número 3. ¿Ha tenido estrés o agotamiento físico en su lugar de trabajo? El 67% es consciente de que son objeto de mucho estrés por las labores realizadas en su trabajo, mientras que 33% lo ha sentido pero muy poco, en su lugar de trabajo.

- A la pregunta número 4. ¿Tiene conocimientos sobre las enfermedades que pueden estar en riesgo de padecer debido a su trabajo? Un 53% tienen muy poco conocimiento de las enfermedades laborales que pueden contraer debido a sus actividades laborales; el 27% aseguran conocer las enfermedades que se dan en sus actividades laborales y el 20% declara no tener ningún conocimiento.
- A la pregunta número 5. ¿Ha tenido capacitaciones sobre el conocimiento de enfermedades y riesgos profesionales? El 67% de las personas aseguran que, si han recibido capacitaciones en el tema, el 33% dicen que siempre las han tenido, por lo que ninguna persona ha dicho que nunca.
- A la pregunta número 6. ¿Se ha visto afectado por riesgos o enfermedades profesionales? Un 67% de los encuestados respondió que a veces se han visto afectados por riesgos o enfermedades profesionales, el 33% han afirmado que efectivamente se han visto afectados y un 7% dice nunca haberse sentido afectado.
- A la pregunta número 7. ¿En alguna ocasión ha fallado al lugar de trabajo por enfermedades o riesgos profesionales?, a lo que el 7% ha dicho que sí, el 47% nunca ha fallado a su trabajo por cuestiones de enfermedades profesionales y el 46% afirman que en ocasiones lo han hecho por alguna enfermedad de tipo profesional.

Para el método de observación, se obtuvo que:

Se realizó una observación del trabajo que desempeñan los guardias de seguridad. A través de esta herramienta, se evidencio el desarrollo de una labor un poco agotadora y desgastante, que requiere de esfuerzo y tiempo, más aún cuando la labor se realiza en horas de la noche.

En algunos lugares de trabajo, se observó que el personal de seguridad está expuesto a una cantidad de factores, que en cierto modo limitan la calidad de vida del mismo, pues le es muy difícil disfrutar con su familia y amigos, esto le dificulta la participación social y familiar.

En ocasiones las situaciones anteriores se convierten en situaciones problemáticas, ya el trabajador resulta adquiriendo enfermedades al enfrentar al sin números de riesgos laborales ocasionados por el trabajo sedentario, rutinario y aislado.

6. CONCLUSIONES

6.1. Resumen de hallazgos

Gracias a la investigación que se realizó se pudieron obtener resultados cualitativos, con referencia a la manera en que maneja los procesos del área de salud ocupacional la empresa Seguridad Superior.

El diagnóstico realizado por medio de encuestas y la observación directa del trabajo que ejercían el grupo de muestra, permitió evidenciar problemáticas relacionadas con los escasos niveles de conocimiento y programas encaminados a la seguridad y la salud laboral, desde el área ya mencionada. Según la encuesta el 53% del grupo tiene poco conocimiento sobre las enfermedades o riesgos a los que puede estar sometido. Lo que causa imprudencias en sus actividades y los puede llevar a padecer una enfermedad o un accidente laboral.

A Partir de los datos obtenidos se hizo un análisis con el que se pudo visualizar un nivel de ausentismo constante, en los últimos días a cusa de incapacidades por riesgos o enfermedades profesionales. Esto se evidencio en una de las preguntas de la encuesta, pues de los 15 empleados el 17% del grupo siempre ha fallado por enfermedades o riesgos profesionales y el 46% del grupo a veces ha fallado por las mismas razones.

Por tanto, se evidencia que el área de salud ocupacional de la empresa, está un poco limitada con respecto a la administración de conocimiento relacionado a la salubridad y bienestar en el trabajo, por lo que se planteó en el problema de nuestra investigación la pregunta ¿Cómo diseñar un Modelo Estratégico Integral que contribuya al mejoramiento de los procesos de salud ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento, para la empresa de seguridad superior Ltda.?

6.2.Recomendaciones.

Teniendo en cuenta la información analizada y la teoría referente al tema investigación se recomienda la aplicación de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento de la empresa seguridad superior, debido a las necesidades encontradas.

Es necesario llevar acabo un monitoreo constante de las acciones que se planifique y se ejecuten durante la aplicación del modelo estratégico integral, esto permitirá la observación de mejoras y se podrá resisar periódicamente los objetivos planeados según las necesidades presentes en el área de salud ocupacional.

6.3.Propuesta

Teniendo en cuenta la problemática encontrada en el área de salud ocupacional de la empresa seguridad superior, se diseñó el siguiente modelo estratégico integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento de la empresa.

Tabla No. 1
MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA DE SEGURIDAD SUPERIOR LTDA.

Procesos	Objetivo	Metodología	Actividades	Encargados	Participantes	Tiempo	Presupuesto
Prevención	Analizar y la evaluar los diferentes entornos de trabajo, para prevenir enfermedades y riesgos profesionales.	Trabajar con programas en caminados a alertar sobre los padecimientos y riesgos profesionales.	Construcción de planes para evitar los riesgos laborales.	Área de salud ocupacional .	Grupo de trabajo de la empresa.	Mensualmente un día	\$ 60.000 mensuales
Preparación	Preparar programas encaminados a la reacción en casos de emergencias laborales.	A través del diseño de capacitaciones crear un plan de emergencias y primeros auxilios, además realizar simulacros periódicamente.	Gestión capacitaciones en primeros auxilios. Programación de simulacros.	El área de salud ocupacional	Todo el grupo de trabajo de seguridad superior.	Capacitaciones : una vez al mes. Simulacros: una vez cada dos meses	\$ 300.000
	Fortalecer el bienestar social que contribuyan al apoyo social entre compañeros.	Realizando actividades de integración, que rompan con la rutina.	Organizar periódicamente eventos donde los empleados puedan compartir, y	El área de salud ocupacional	Todos los colaboradores de la empresa.	Una vez al mes	\$100.000

		conocerse entre sí.					
Respuesta a emergencia	Buscar estrategias para reaccionar ante una situación de emergencia.	A través de capacitaciones brindar conocimientos al personal de la empresa sobre la forma adecuada de reaccionar ante una situación de emergencia.	Gestión de capacitaciones sobre cómo reaccionar ante una emergencia.	El área de salud ocupacional	Todo el grupo de trabajo de seguridad superior.	Capacitaciones : Una vez al mes	\$ 100.000
	Evitar todos los peligros a los que están propensos a sufrir los empleados.	Supervisar los turnos de los empleados, verificando que cumplan con las horas reglamentarias de trabajo.	No aceptar los excesos de trabajo.	El área de salud ocupacional	Todos los colaboradores de la empresa.	Cuatro veces al mes.	\$ 200.000
Revisión y mejoría	Monitorear constante las zonas de trabajo y las actividades que tienen por objetivo mantener una salubridad y la seguridad en las mismas, para saber en qué ambiente se está	A través de la observación constante y periódica llevar acabo un monitorea de las áreas de trabajo de la empresa.	Realización de cronogramas para la revisión y monitoreo del área de salud ocupacional.	El área de salud ocupacional	Todo el grupo de trabajo de seguridad superior.	Tres veces al mes	\$ 150.000

Procesos	Objetivo	Metodología	Actividades	Encargados	Participantes
	laboran y de qué forma mejorar.				
Formar a los empleados con una nueva cultura organizacional.	Concientizándolo s de la importancia del cuidado de su salud.	Infundir la importancia del auto cuidado de la salud, como dormir bien, activarse físicamente.	El área de salud ocupacional	Todos los colaboradores de la empresa.	Una vez al mes. \$60.000
Fuente: Elaboración Propia					

Fuente: Elaboración Propia

6.3.1. Aplicación del método Nonaka Y Takeuchi

Ilustración 1.



Fuente: Elaboración Propia

6.3.2. Recursos Humanos, Materiales y Financieros

Los recursos en general que se deben llevarse a cabo dentro de la realización de la propuesta de nuestro trabajo se pueden evidenciar en las tablas 1 y 2, anteriormente visualizadas en el numeral 6.3.

6.3.3. Cronograma de actividades (Diagrama de Gantt)

Ilustración 2.

CRONOGRAMA PUESTA EN PRACTICA DEL MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA EL PROCESO DE SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA DE SEGURIDAD SUPERIOR LTDA.																			
PROCESOS	ACTIVIDADES	FECHA		RESPONSABLES	RECURSOS	noviembre													
		Inicio	Fin.			14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Prevención	1. Construcción de programas para la prevención de riesgos laborales.	14	14	área de salud ocupacional	\$ 60.000,00														
	Gestión capacitaciones en primeros auxilios.	15	15	área de salud ocupacional	\$ 300.000,00														
preparación	Programación de simulacros.	16	16	área de salud ocupacional															
	Organizar periódicamente eventos donde los empleados puedan compartir, y conocerse entre sí.	17	17	área de salud ocupacional	\$ 100.000,00														
Respuesta a emergencia	Gestión de capacitaciones sobre como reaccionar ante una emergencia.	20	20	área de salud ocupacional	\$ 100.000,00														
	No aceptar los excesos de trabajo.	21	24	área de salud ocupacional	\$ 200.000,00														
Revisión y mejoría.	Realización de cronogramas para la revisión y monitorea del área de salud ocupacional.	27	29	área de salud ocupacional	\$ 150.000,00														
	Infundir la importancia del auto cuidado de la salud, como dormir bien, activarse físicamente.	30	30	área de salud ocupacional	\$ 60.000,00														
Total					\$ 970.000,00														

Fuente: Elaboración Propia

BIBLIOGRAFIA

(AMAT), A. d. (2007). *El nuevo cuadro de enfermedades Profesionales*. Recuperado de:

<http://www.amat.es/Ficheros/4472.pdf>

Banchs Rosa; González Pilar; Gutiérrez Mercedes; Llacuna Jaime; Miranda Isabel. (2016).

Trabajo a Turnos y Nocturno; Notas Practicas. Recuperado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaFP/ErgaFPCasosPracticosActividadesDidacticas/np_efp_16.pdf

Berrio Shyrle; Fajardo Javier; Lizarazo Cesar; Quintana Leonardo. (Sf). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*. Recuperado de:

http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombial.pdf

Chamby Jamera Victor. (5 de junio de 2014). *Proceso y sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional*. Recuperado de: <https://prevention-world.com/actualidad/articulos/proceso-y-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-ocupacional/>

El tiempo. (4 de junio de 2001). *Seguridad y salud ocupacional NTC OHSAS 18001: base de la certificación*. Recuperado de: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-498453>

El Tiempo. (22 de enero de 2016). *Un nuevo sistema de salud ocupacional*. Recuperado de:

<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16489123>

Everardo Camacho Gutiérrez, C. V. (2014). *Autocuidado de la salud*. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2162/openurl?sid=EBSCO%3aedsebk&genre=book&issn=&I>

SBN=9786079361167&volume=&issue=&date=&spage=&pages=&title=Autocuidado+de+la+s
alud&atitle=Autocuidado+de+la+salud&aulast=&id=DOI%3a&site=ftf-live

FISO. (9 de marzo de 2017). *Autocuidado: creación de conductas seguras y gestión de riesgos en equipo. Artículos profesionales*. Recuperado de: [http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/10032017_114956_TECNIFISO%20-](http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/10032017_114956_TECNIFISO%20-%20Autocuidado%20y%20Cuidado%20M%C3%BAtuo.pdf)

[%20Autocuidado%20y%20Cuidado%20M%C3%BAtuo.pdf](http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/10032017_114956_TECNIFISO%20-%20Autocuidado%20y%20Cuidado%20M%C3%BAtuo.pdf) FISO. (29 de septiembre de 2016).

Promover la Cultura Preventiva Parte 1. Artículos profesionales. Recuperado de:

http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/30092016_021111_TECNIFISO%20-%20Promover%20la%20Cultura%20Preventiva%20-%20Parte%20I%20.pdf

FISO. (13 de octubre de 2016). *Promover la Cultura Preventiva Parte 2. Artículos profesionales*.

Recuperado de: http://www.fiso-web.org/Content/files/articulos-profesionales/13102016_112337_TECNIFISO%20-%20Promover%20la%20Cultura%20Preventiva%20-%20Parte%20II.pdf

Hugo Hernández Palma, F. M. (2017). *Cultura De Prevención Para La Seguridad Y Salud En El Trabajo*. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2171/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=94db7a19-fcb3-4fed-8b6c-ed537a72a3e7%40sessionmgr4009>

López Aniorte María del Carmen, M. M. (2016). *¿Afecta Negativamente A La Seguridad Y Salud?* Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2171/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=94db7a19-fcb3-4fed-8b6c-ed537a72a3e7%40sessionmgr4009>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se decreta la tabla de enfermedades laborales. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2014/3709-gobierno-expide-nueva-tabla-de-enfermedades-laborales.html>

Moreno Briceño, F. &. (2012). *Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia*. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2171/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=34b44135-ac0d-47fa-959f-298a95adfcad%40sessionmgr4009>

Moreno Eliana. (28 de octubre de 2014). *Historia de la Salud Ocupacional en el Mundo*. Recuperado de: <https://line.do/es/historia-de-la-salud-ocupacional-en-el-mundo/8i8/vertical>

Takeuchi, N. y. (2016). Gestión del conocimiento/Modelo de creación del Conocimiento/Teoría de creación de conocimiento por Nonaka y Takeuchi. Recuperado de: https://es.wikibooks.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_conocimiento/Modelo_de_creaci%C3%B3n_del_Conocimiento/Teor%C3%ADa_de_creaci%C3%B3n_de_conocimiento_por_Nonaka_y_Takeuchi

Parra Héctor. (18 de agosto de 2013). *La salud ocupacional. Un medio, una disciplina*. Recuperado de: <http://www.enfoqueocupacional.com/2013/08/>

Robledo, F. H. (2010). *Salud ocupacional. Pereira*. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2171/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ4MzM1NV9fQU41?sid=22144622-842f-4b0f-a188-3a6ad130096c@sessionmgr4010&vid=2&format=EB&rid=2>

Rodríguez Mesa, R. (2013). *Sistema general de riesgos laborales: ley 1562 de 2012, reforma al sistema general de riesgos laborales decreto 723 de 2013. Barranquilla*. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2171/eds/detail/detail?vid=2&sid=94db7a19-fcb3-4fed-8b6c-ed537a72a3e7%40sessionmgr4009&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtYm91ZGZQ%3d%3d#AN=676115&db=nlebk>

Rueda, J. C. (2014). *Prevención de Riessos Laborales: Seguridad e Higiene en el Trabajo*.

Madrid. Recuperado de:

<http://bibliotecavirtual.unad.edu.co:2081/ps/i.do?v=2.1&u=unad&it=r&id=GALE|CX4055200007&p=GVRL&sw=w&authCount=1>

Sánchez Rivero, J. M. (2017). *Herramientas para la mejora continua de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de:

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/VIGILANCIA%20DE%20LA%20SALUD/Tratado%20sobre%20las%20enfermedades%20de%20los%20trabajadores/tratado%20enfermedades.pdf>

Seguridad Superior Ltda. (sf). Recuperado de: <http://www.seguridadsuperior.com.co/>

Tesis de Investigadores. (30 de junio de 2014). *Técnicas e instrumentos de investigación. Según autores*. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com.co/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>

Trabajo, O. i. (2013). *Prevención de enfermedades Profesionales*. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_204788.pdf

Zúñiga Montalvo Melissa. (30 de marzo de 2015). *Gestión del conocimiento de la empresa. Ensayo*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta

<p align="center">ENTREVISTAS SOBRE LOS PROCESOS EN EL AREA DE SALUD</p> <p align="center">OCUPACIONAL</p> <p align="center">UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA</p>	
<p align="center">Cordial saludo, Mediante esta encuesta queremos conocer los procesos de salud ocupacional en la empresa. Agradecemos su colaboración.</p>	
Fecha:	Hora:
Área de desempeño:	
Edad	
Cargo	
<p align="center">PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL ÁREA DE SALUD</p> <p align="center">OCUPACIONAL</p>	
<p>1. ¿La empresa cuenta con un programa en salud ocupacional?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>	
<p>2. ¿La empresa genera acciones con el fin de mejorar la calidad de vida laboral?</p> <p>a. Si</p> <p>b. No</p>	
<p>3. ¿El área de salud ocupacional cuenta con programas o proyectos viables, para las necesidades presentes en el entorno de trabajo?</p> <p>a. Si</p>	

b. No
4. ¿La empresa se preocupa por el cuidado y prevención de enfermedades? a. Si b. No c. No se
5. Hay gestión de conocimientos en el área de salud ocupacional a. Si b. No
PREGUNTAS RELACIONADAS CON el TRABAJO
1. ¿Su sitio de trabajo es agradable y confiable? a. Siempre b. A veces c. Nunca
2. ¿Tiene conocimiento sobre los riesgos a los que se enfrenta en su trabajo? a. Si b. No c. No sabe- no responde
3. Ha tenido estrés o agotamiento físico en su lugar de trabajo a. Mucho b. Poco c. No sabe- no responde

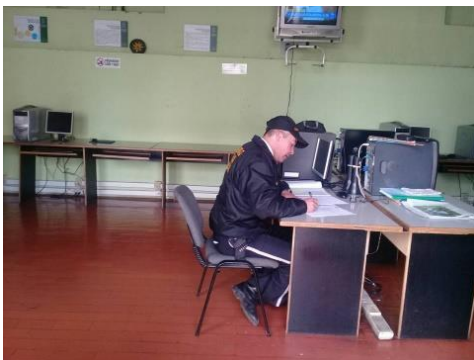
<p>4. Tiene conocimientos sobre las enfermedades que pueden estar en riesgo de padecer debido a su trabajo</p> <p>a. Mucho</p> <p>b. Poco</p> <p>c. No sabe – no responde</p>
<p>5. Ha tenido capacitaciones sobre el conocimiento de enfermedades y riesgos profesionales</p> <p>a. Siempre</p> <p>b. A veces</p> <p>c. Nunca</p>
<p>6. Se ha visto afectado por riesgos o enfermedades profesionales</p> <p>a. Siempre</p> <p>b. A veces</p> <p>c. Nunca</p>
<p>7. En alguna ocasión ha fallado al lugar de trabajo por enfermedades o riesgos profesionales</p> <p>a. Siempre</p> <p>b. A veces</p> <p>c. Nunca</p>

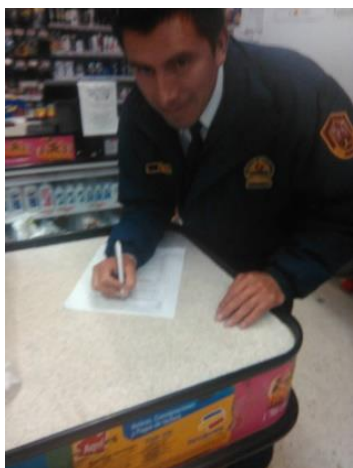
Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3. Evidencias

- Encuesta:

- Fotografías tomadas evidencian a unas de las personas encuestadas.





Anexo 4. Fotografías tomadas de la Observación



Evidencias tomadas durante el proceso de observación de los lugares de trabajo de algunos empleados del grupo de muestra.